

3.2 Preradenie

Zákonník práce vychádza zo zásady zmluvnej slobody a transparentnosti a predvídateľnosti pracovných podmienok zakotvených najmä v čl. 1 a 2 ZP. Zamestnanec vstupuje slobodne do pracovnoprávneho vzťahu a dohodne si so zamestnávateľom podmienky, za ktorých poskytne svoj čas a svoj pracovný výkon zamestnávateľovi. Tieto podmienky sú pre obe strany záväzné aj v zmysle zásady *pacta sunt servanda* obsiahnutej v čl. 5 ZP. Preradenie na inú prácu možno charakterizovať ako jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa smerujúci k zmene doterajšej práce zamestnanca.⁴³ Preradenie je vo svojej podstate dočasná alebo aj trvalá zmena dohodnutých pracovných podmienok, ktorá má trvať iba počas trvania dôvodu, pre ktorý k preradeniu zamestnanca došlo. Snahu zákonodarcu o chápanie preradenia ako dočasného inštitútu potvrdzuje aj ustanovenie § 55 ods. 6 ZP, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod a dobu trvania preradenia. Následne je zamestnávateľ povinný aj vydať zamestnancovi písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní, okrem prípadov odvracania mimoriadnej udalosti alebo zmieňovania jej bezprostredných následkov. Túto povinnosť má zamestnávateľ iba v prípade, keď dochádza k zmene pracovnej zmluvy, čo je podľa nášho názoru nesprávny postup. Zamestnávateľ totiž potrebuje na preradenie, ktoré nie je možné vykonať v rámci parametrov dohodnutej pracovnej zmluvy, dohodu so zamestnancom. Táto dohoda *per se* predstavuje zmenu pracovnej zmluvy, resp. dodatok k pracovnej zmluve. Pre platnosť pracovnej zmluvy, ako aj dodatkov k nej, nie je potrebné dodržanie písomnej formy právneho úkonu a písomné oznámenie tak *de facto* predstavuje písomné zachytenie ústne uzavretého dodatku.

Jednostranná zmena dohodnutých podmienok jednou alebo druhou zmluvnou stranou je prípustná výlučne na základe zákonného splnomocnenia. Ustanovenie § 55 ZP je značne mäťúce,⁴⁴ keď na jednej strane výslovne pripúšťa výnimočný výkon práce na inom mieste, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, ak sú splnené podmienky v odsekoch 2 a 4. Zároveň však neupravuje ani jeden prípad, kedy možno jednostranne zmeniť miesto výkonu práce zamestnanca. Zamestnávateľ je oprávnený zmeniť len druh práce, nie však miesto výkonu práce, a to

⁴³ BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 306.

⁴⁴ Ustanovenie § 55 ods. 1 ZP: „Výkonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.“

len v prípadoch ustanovených zákonom.⁴⁵ Zákonodarca použil terminológiu „iná práca“ bez prepojenia na zákonom zaužívané pojmy miesto výkonu práce a druh práce, čím vytvoril potrebu výkladu tohto nového pojmu. Z hľadiska ochranej funkcie pracovného práva je na mieste použiť zužujúci výklad pojmu „iná práca“ a na ochranu zamestnancov ho vykladať ako „iný druh práce“. Akákoľvek zmena miesta výkonu práce by potom mala byť viazaná na súhlas zamestnanca a zmenu pracovnej zmluvy. Podľa Tomšēja ani český Zákonník práce neupravuje jednostrannú zmenu miesta výkonu práce, pretože na preloženie vždy treba súhlas zamestnanca.⁴⁶ Zamestnávateľ je oprávnený preložiť zamestnanca na výkon práce do iného miesta, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve iba so súhlasom zamestnanca, a to iba vtedy, ak to nevyhnutne vyžaduje prevádzková potreba zamestnávateľa.⁴⁷

Právna úprava zmeny miesta výkonu práce v zákone č. 65/1965 Zb. v poslednom platnom znení obsahovala v § 38 okrem pracovnej cesty aj inštitút preloženia zamestnanca. Preloženie bolo možné iba so súhlasom zamestnanca v rámci zamestnávateľa a iba pokiaľ to nevyhnutne vyžadovala prevádzková potreba zamestnávateľa.

3.3 Pracovná cesta

Pracovnoprávny inštitút pracovnej cesty predstavuje, napriek pomerne jednoduchšej právnej úprave obsahovanej v zásade len v § 57 ZP, jeden z najvýznamnejších prostriedkov zmeny obsahu pracovných podmienok zamestnanca.⁴⁸ Vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu umožňuje zamestnávateľovi dočasne a jednostranne zmeniť miesto výkonu práce zamestnanca. Pri pracovnej ceste zamestnávateľ vysiela zamestnanca na výkon práce mimo dojednané miesto výkonu práce na dobu nevyhnutnej potreby.⁴⁹ Argumentom *a contrario* možno dospieť k záveru, že čím širšie je v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu prá-

⁴⁵ BARANCOVÁ, H. a kol. 2022. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 605.

⁴⁶ TOMŠEJ, J. 2022. *Zákonník práce v praxi*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2022, s. 63.

⁴⁷ BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 189.

⁴⁸ ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. 2013. Pracovná cesta v kontexte nepretržitého odpočinku po práci a miesta výkonu práce. In ŠVEC, M. *KULTÚRA SVETA PRÁCE. Aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013, s. 21.

⁴⁹ BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 189.

ce, tým menšia potreba zamestnávateľa získať súhlas zamestnanca s vysielaním na pracovné cesty. Miestne ohraničenie pracovnej cesty je určenie miesta, kde pracovná cesta začína a skončí.⁵⁰

Právnym predpokladom pre vznik tohto oprávnenia zamestnávateľa je (individuálny) súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu alebo (paušálny) súhlas udelený formou dohody v pracovnej zmluve. Súhlas nie je potrebný, pokiaľ vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce (napr. vodič medzimestskej linky) alebo miesta výkonu práce (vymedzený región pre obchodného zástupcu). V aplikačnej praxi sa zamestnanci zvyčajne v pracovnej zmluve zaviazujú akceptovať vyslanie na pracovné cesty v SR aj v zahraničí. Toto právo zamestnávateľa však podlieha regulatívu dobrých mravov a zákazu zneužitia práva. Súhlas s pracovnými cestami udelený paušálne v pracovnej zmluve by preto nemal byť zo strany zamestnávateľa zneužívaný, inak by predstavoval pokyn, ktorý zamestnanec nie je povinný splniť podľa § 47 ods. 3 ZP. Pokyn na nástup na pracovnú cestu je jednostranný úkon zamestnávateľa, ktorý má zamestnanec povinnosť poslúchnuť.⁵¹

Dočasnosť pracovnej cesty je vymedzená zákonným limitom trvania pracovnej cesty len na nevyhnutne potrebné obdobie, a teda pracovná cesta môže trvať výlučne po dobu objektívnej potreby zamestnávateľa na pracovný výkon zamestnanca na inom mieste, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Zákonník práce ani iný právny predpis neustanovujú maximálnu dĺžku trvania pracovnej cesty. Interpretácia právneho pojmu „nevyhnutne potrebné obdobie“ zo strany zamestnávateľa by však nemala byť veľmi extenzívna a mala by sa vykladať nielen vo väzbe na zásadu dobrých mravov, ale tiež vo väzbe na riziko obchádzania zákona, ktorý nedovoľuje jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce.⁵² Najmä pri zahraničných pracovných cestách môže byť významným faktorom riziko vzniku daňového domicilu zamestnanca v krajine výkonu práce, prípadne aj riziko vzniku stálej prevádzkarne zamestnávateľa v cudzom štáte.

Vyslanie na pracovnú cestu neumožňuje zamestnávateľovi zmeniť obsah a rozsah dohodnutého druhu práce. Zamestnanec teda na pracovnej ceste vykonáva práce dohodnuté v pracovnej zmluve, pretože vyslanie na pracovnú cestu je spojené výlučne so zmenou miesta výkonu práce, nie však druhu práce.⁵³

⁵⁰ HORVÁTHOVÁ, M. 2016. *Zákon o cestovných náhradách. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer s. r. o., 2016, s. 24.

⁵¹ ŠTEFKO, M. 2009. *Výsílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 241.

⁵² BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2019, s. 309.

⁵³ PICHRT, J. a kol. 2017. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 130.

Právna úprava pracovnej cesty v § 57 ZP je značne nesystematická a nedostatočná. Ako *lex specialis* pristupuje potom k úprave v Zákonníku práce právna úprava v zákone o cestovných náhradách. Pracovná cesta je podľa § 2 ods. 1 ZoCN z časového a geografického hľadiska definovaná ako čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Zákonník práce považuje za pracovnú cestu vyslanie na výkon práce mimo obvod obce pravidelného pracoviska alebo obce trvalého bydliska zamestnanca. Pravidelné pracovisko je definované v § 2 ods. 3 a 4 ZoCN ako miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak takáto dohoda absentuje, je pravidelným pracoviskom dohodnuté miesto výkonu práce. Pri zamestnancoch, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z povahy ich povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu zamestnanca. Pri dočasne pridelených (a teda aj agentúrnych) zamestnancoch je pravidelným pracoviskom pri vyslaní na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia miesto výkonu práce zamestnanca počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve.

Z nekonceptnosti právnej úpravy vyplývajú aj situácie, na ktoré právna úprava nedáva odpovede. Pokiaľ je dohodnutých niekoľko miest výkonu práce a súčasne absentuje dohoda o pravidelnom pracovisku, zo zákonného textu nie je možné určiť (jedno) miesto pravidelného pracoviska. Čas strávený cestovaním počas trvania pracovnej cesty, ktorý spadá do času pred alebo po pracovnom čase zamestnanca, nie je pracovným časom a zamestnancovi zaň neprináleží mzda ani náhrada mzdy. Nič na tom nemení skutočnosť, že § 96b ZP umožňuje v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume zamestnancovho priemerného zárobku. Zamestnanec môže takto tráviť aj niekoľko hodín, ktoré sú z hľadiska pracovného práva časom odpočinku, aj keď zamestnanec nemôže disponovať týmto časom, pretože cestuje na alebo z pracovného nasadenia počas pracovnej cesty. Ustanovenie § 96b ZP preukazuje absurdnosť právnej úpravy pracovného času počas pracovnej cesty, keď umožňuje dohodnutie poskytovania náhrady mzdy za časové obdobie, ktoré je dobou odpočinku zamestnanca (a nie je to dovolenka).

Problematické sa v aplikačnej praxi javí definovanie miesta výkonu práce pri zamestnancoch, ktorí pracujú v priestoroch zamestnávateľa, ale z povahy ich práce vyplýva aj potreba častých kratších pracovných ciest, napríklad v rámci obvodu obce miesta výkonu práce. Ak bude miesto výkonu práce adresa zamestnávateľa, akýkoľvek výjazd mimo tohto miesta bude potrebné považovať za pracovnú cestu.